

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

**Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland
(Mitarbeitenden-Gesetz - MitarbG)**

A

BESCHLUSSANTRAG

Kirchengesetz über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Mitarbeitenden-Gesetz - MitarbG)

Vom . Januar 2018

Entwurf

Aufgrund von Artikel 66 Absatz 2 der Kirchenordnung hat die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

(1) Die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016 (Richtlinie) gilt in der Evangelischen Kirche im Rheinland, ihren Kirchenkreisen, Kirchengemeinden und der von ihnen gebildeten Verbände nach Maßgabe folgender ergänzender Bestimmungen.

(2) Dieses Kirchengesetz gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

(3) Die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach den Bestimmungen des Kirchenmitgliedschaftsrechtes. Mitglieder von Kirchen, die mit der Evangelischen Kirche im Rheinland in Kirchengemeinschaft verbunden sind, werden im Sinne dieses Gesetzes den Mitgliedern der Evangelischen Kirche im Rheinland gleichgestellt.

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

Die Ausgestaltung des durch den Auftrag der Kirche bestimmten Dienstes, § 2 der Richtlinie, richtet sich nach der vom Leitungsorgan der kirchlichen Körperschaft zu erstellenden Grundkonzeption. Die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt auf dieser Grundlage.

§ 3

Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 der Richtlinie)

(1) Bewerberinnen und Bewerber, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen oder deren Gastmitglied ist oder dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland-Westfalen) oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen e. V. angehört, können eingestellt werden

- a) für Aufgaben in Einrichtungen, die gemeinsam mit anderen christlichen Kirchen verantwortet werden, wenn die Bewerberin bzw. der Bewerber einer der beteiligten Kirche angehört,
- b) für Aufgaben der Dienststellenleitung und der Leitung von Einrichtungen einschließlich der Stellvertretung,
- c) für Tätigkeiten der kirchlichen Verwaltung,
- d) für Aufgaben der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und vergleichbaren Aufgaben in der übrigen Jugend-, Senioren-, Frauen- und Männerarbeit,
- e) für die pädagogische Tätigkeit in evangelischen Schulen und Kindertagesstätten und in Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung,
- f) für die Beschäftigung in C-Kirchenmusikstellen.

(2) Bewerberinnen und Bewerber, die keiner christlichen Kirche angehören, können für Aufgaben und Tätigkeiten nach Absatz 1 Buchstaben d) und e) eingestellt werden

- a) in Einrichtungen und Teilen davon, in denen in einem erheblichen Umfang Personen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören, oder
- b) wenn die Beschäftigung der Interkulturellen Öffnung dient.

(3) Voraussetzung in den Fällen nach den Absätzen 1 und 2 ist, dass die Beschäftigung der Umsetzung der Grundkonzeption der kirchlichen Körperschaft gemäß § 2 dient.

(4) Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern ist auch ohne die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 für die Dauer einer staatlich geregelten Ausbildung möglich.

(5) § 3 Absatz 3 der Richtlinie gilt mit der Maßgabe, dass Voraussetzung ein aufgrund einer religionsmündig getroffenen Entscheidung vollzogener Austritt ist.

§ 4

Anzeige- und Genehmigungspflichten

(1) Der Kreissynodalvorstand genehmigt die Grundkonzeption gemäß § 2 von Kirchengemeinden und Verbänden, denen kein Kirchenkreis angehört

(2) Alle kirchlichen Körperschaften im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland zeigen dem Landeskirchenamt die Einstellungen gemäß § 3 Absatz 2 an.

§ 5

Inkrafttreten/Außerkräftreten

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. April 2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über die ausnahmsweise Einstellung von Mitarbeitenden, die nicht der evangelischen Kirche angehören (Mitarbeitenden-Ausnahmegesetz – MitarbAusnG) vom 13. Januar 1999 (KABl. S. 66), zuletzt geändert durch das Kirchengesetz vom 21. Januar 2014 (KABl. S. 76), außer Kraft. Ungeachtet dessen treten die §§ 6 und 7 des Kirchengesetzes über die ausnahmsweise Einstellung von Mitarbeitenden, die nicht der evangelischen Kirche angehören mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft. Arbeitsverträge, die auf Grundlage der Vorschriften nach Satz 3 geschlossen worden sind, können entfristet werden, wenn die Voraussetzungen für eine Einstellung nach diesem Gesetz gegeben sind.

B

BEGRÜNDUNG

In Arbeitsverhältnissen der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie werden traditionell weit überwiegend evangelische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Grundlage ist der Gedanke der Dienst- und Auftragsgemeinschaft, der davon ausgeht, dass alle Tätigkeit in der Kirche der Verkündigung der Frohen Botschaft in Wort und Tat zu dienen bestimmt ist. Die Vorgabe evangelisch beschränkt sich daher nicht nur auf die Pfarrdienstverhältnisse und Kirchenbeamtenverhältnisse. Auch die sonstige berufliche und ehrenamtliche Mitarbeit wird traditionell in diesem Kontext gesehen.

Ausnahmen hat es freilich immer wieder gegeben. So war es in der Zeit der Weimarer Republik nicht unüblich, dass ein jüdischer Kantor auch für die Kirchenmusik in einer evangelischen Kirche zuständig war.

Im Lichte der staatlichen Rechtsordnung waren die von der Kirche vorgegebenen Konfessionserfordernisse für die Beschäftigten lange Zeit unbestritten. Grundlage sind staatskirchenrechtlich die Garantie der kirchlichen Selbstbestimmung und Selbstverwaltung gem. Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung, in die Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland übernommen durch Art. 140 GG. Gestärkt wird die Gewährleistung dadurch, dass nach dem Verfassungsverständnis und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes das kirchliche Selbstverwaltungsrecht in einen unmittelbaren Bezug und eine Wechselbeziehung zur institutionellen Garantie der Religionsausübungsfreiheit gemäß Art. 4 Abs. 2 GG gebracht wird. Die Kirchen genießen somit einen Schutz, der über denjenigen der sonstigen Tendenzbetriebe (Parteien, Gewerkschaften) hinausgeht. Es unterlag traditionell auch keinen rechtlichen Bedenken, wenn die Kirchen in Einzelfällen von ihren eigenen Vorgaben abgerückt sind.

Die staatskirchenrechtlichen Grundlagen haben sich mit dem immer stärkeren Vordringen des Europarechtes insbesondere seit dem Erlass der Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Gemeinschaft (2000/78/EG) modifiziert. Einfachgesetzlich umgesetzt ist die Antidiskriminierungsrichtlinie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006. Danach sind Ungleichbehandlungen wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, des Alters, einer Behinderung und auch wegen der Religion insbesondere im beruflichen Kontext unzulässig. Ausnahmen davon sind allgemein nur möglich, wenn es um ein Kriterium geht, das eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist, § 8 AGG. Zwar konnte durch die Intervention der EKD erreicht werden, dass der Maßstab für eine Ungleichbehandlung aus Gründen der Religion für Kirchen und ihnen zugeordnete Einrichtungen dahin abgemildert wurde, dass es sich nur um eine „gerechtfertigte berufliche Anforderung unter Berücksichtigung des Selbstverständnisses der Reli-

gionsgemeinschaft“, § 9 AGG, handeln muss, ein uneingeschränkter Tendenzschutz ist auf diese Weise nicht mehr gewährleistet. Zwar können die Kirchen nach wie vor Kriterien für die konfessionellen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit stellen, sie müssen sich dabei aber an ihre eigenen Maßstäbe halten.

Die Kirchen haben darauf reagiert und kirchenrechtliche Bestimmungen erlassen, die festlegen, dass auch die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie grundsätzlich an die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche gebunden ist, es dafür aber Ausnahmen gibt. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die ausnahmsweise Beschäftigung von nicht evangelischen Menschen nicht willkürlich erfolgt sondern sich an dem Maßstab von § 9 AGG orientiert.

Maßgebliche Bestimmungen sind hier bis jetzt zum einen die Richtlinie der EKD über die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 1. Juli 2005, und für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland das Mitarbeitendenausnahmegesetz vom 13. Januar 1999. Beide teilen die Grundsystematik, dass grundsätzlich evangelische Mitarbeitende zu beschäftigen sind, Ausnahmen jedoch grundsätzlich dann erfolgen können, wenn keine geeigneten evangelischen Bewerberinnen oder Bewerber gefunden werden und die Bewerberin oder der Bewerber einer ACK- oder vergleichbaren Kirche angehört. Davon gibt es zwei Ausnahmen. So kommt - auch die ausnahmsweise - Beschäftigung nicht-evangelischer Menschen weitestgehend nicht im Bereich der Verkündigung, Seelsorge, kirchlichen Bildung und in der Leitung kirchlicher Einrichtungen in Betracht. Und zum anderen gibt es Tätigkeiten, in denen selbst die Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche nicht erforderlich ist, so in den untersten Entgeltgruppen, im Rahmen einer Ausbildung und für Hilfstätigkeiten in Einrichtungen, in denen in einem erheblichen Umfang Menschen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

Diese Grundsätze werden aber seit einiger Zeit innerkirchlich zum Teil hinterfragt. Hierfür stehen zum einen praktische Gründe, die Tatsache, dass es Gegenden gibt, in denen sich wegen ihrer katholischen Prägung für viele Tätigkeiten nicht genügend evangelische Mitarbeitende finden lassen. Besonders in Ostdeutschland gibt es bereits eine Situation, in der diakonische Einrichtungen nicht einmal mehr christliche Mitarbeitende in ausreichender Zahl finden.

Aus praktischen Anforderungen ergeben sich aber auch Situationen, in denen für die zunehmende Betreuung nicht evangelischer und nicht christlicher Menschen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen aus tatsächlichen Notwendigkeiten, die bei der Sprache anfangen, teilweise aber weit darüber hinausgehen, dringend Menschen mit einem anderen kulturellen, damit aber auch religiösen Hintergrund benötigt werden. Insbesondere durch Migration und das Erfordernis der Integration einer bis jetzt so nicht bekannten Zahl von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sind neue Anforderungen an die

Arbeit entstanden und machen es notwendig, in diesen Bereiche, in einem erheblichen Umfang Menschen zu beschäftigen, die eben selbst einen anderen kulturellen und damit verbunden auch religiösen Hintergrund haben. Diese aus tatsächlichen Verhältnissen erwachsenen Anforderungen haben aber auch der Diskussion um die Dienst- und Auftragsgemeinschaft eine neue Tendenz gegeben. Kirchliche Überlegungen zu einer interkulturellen Öffnung umfassen deshalb auch ein neues Verständnis der Dienst- und Auftragsgemeinschaft, das es einer Kirche, die nicht nur Kirche für andere sondern auch Kirche mit anderen ist, notwendig macht, diese Menschen bewusst in diese Dienst- und Auftragsgemeinschaft zu integrieren.

Die Neufassung der Richtlinie des Rates der EKD über die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016 (Richtlinie)

Die Richtlinie ist vom Rat der EKD zum 9. Dezember 2016 neu gefasst worden. Sie löst die bisher geltende Richtlinie vom 1. Juli 2005 ab und enthält gegenüber dieser bisherigen Fassung einige Öffnungen für die Beschäftigung nicht-evangelischer Menschen. Da die neue Fassung der Richtlinie in § 1 Abs. 1 des hier vorgelegten Mitarbeitenden-Gesetzes für den Bereich der EKIR übernommen wird und die weiteren Bestimmungen der Anwendung der Richtlinie gelten, werden im Folgenden die wesentlichen Regelungen der Richtlinie dargestellt.

Zu § 2 der Richtlinie:

§ 2 Abs. 1 der EKD-Richtlinie hebt die Aufgabenstellung der Kirche, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen, auch als Grundlage für die zur Kirche begründeten Arbeitsverhältnisse hervor. Diese Grundlage gilt auch bei der Beschäftigung von Menschen, die der Evangelischen Kirche nicht angehören.

§ 2 Abs. 2 der Richtlinie hebt dann die Verantwortlichkeit der kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber für die evangelische Identität ihrer Einrichtungen hervor.

In diesem Kontext steht auch die in **§ 2 Abs. 3** der Richtlinie aufgeführte Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. Das gilt in besonderer Weise für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht evangelisch sind, denn auch diese gehören zur Dienst- und Auftragsgemeinschaft. Diese Verantwortung besteht aber auch gegenüber den evangelischen Mitarbeitenden.

Zu § 3 der Richtlinie:

Die bereits dargestellten Überlegungen, in erster Linie die praktischen Erfordernisse bei der Rekrutierung einer ausreichenden Zahl von qualifizierten

Mitarbeitenden besonders in Tätigkeiten der Diakonie, sind der Auslöser für die Neufassung der Richtlinie des Rates der EKD über die berufliche Mitarbeit Ende 2016 gewesen. Die Umsetzung findet sich besonders in deren § 3.

Darin wird zwar an der Systematik, dass die berufliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie an die Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche gebunden ist, grundsätzlich festgehalten, § 3 Abs. 1 Satz 2 der Richtlinie. Dies geschieht auch, um die eingangs aufgeführten staatskirchenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Positionen, § 9 AGG, auszufüllen. Gleichzeitig sind aber die Möglichkeiten einer Beschäftigung von nicht evangelischen Menschen tätigkeitsbezogen ausgeweitet worden.

Ausgeschlossen wird dies allerdings für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung. Das gilt aber nicht für alle Tätigkeiten, die traditionell diesen Bereichen zugeordnet werden. Die Begründung zu der Richtlinie weist darauf hin, dass dies den Landeskirchen in ihren Bestimmungen Regelungen nicht verwehrt, die innerhalb dieser Tätigkeitsbereiche differenzieren. So wird darauf hingewiesen, dass zur evangelischen Bildung in diesem Sinne zwingend die Tätigkeiten gehören, die dadurch geprägt sind, dass sie im katechetischen Sinn Inhalte des Glaubens vermitteln. Für die Mitarbeit in Kindertagesstätten wird dagegen die Möglichkeit differenzierter Regelungen aufgezeigt. In Hinblick auf die Seelsorge ist die Beschränkung zwar umfassend. Es geht hier aber nur um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen im Sinne von § 3 Abs. 2 des Seelsorgegeheimnisgesetzes der EKD Aufgaben der Seelsorge „übertragen“ worden sind. Darunter fallen grundsätzlich nicht Tätigkeiten in den Beratungsstellen und Besuchsdiensten, ebenso wenig wie Tätigkeiten von Notfallbegleiterinnen und Notfallbegleitern, die allerdings traditionell ohnehin ehrenamtlich ausgeübt werden.

Für Aufgaben der Dienststellenleitung genügt nach der Neufassung die Mitgliedschaft in einer Kirche, die der ACK oder der Vereinigung evangelischer Freikirchen angehört, § 3 Abs. 2 Satz 1 der Richtlinie.

Für alle übrigen Tätigkeiten ergibt sich dagegen eine weitgehende Öffnung. Nach § 3 Abs. 2 Satz 3 der Richtlinie entfällt hier sowohl das bisherige Erfordernis, dass evangelische Mitarbeitende nicht gefunden werden können als auch die bisher erforderliche Mitgliedschaft in einer ACK- oder vergleichbaren Kirche. Voraussetzung ist aber, dass die Beschäftigung „vertretbar“ ist. Maßgeblich ist eine Gesamtabwägung nach der Prämisse der Erfüllung des kirchlichen Auftrages somit nach theologischen Grundlagen. Zusätzliche Kriterien sind die Art der Aufgabe, die Größe der Dienststelle, die sonstige Mitarbeiterschaft und das Umfeld.

Ausschlusskriterium für die Beschäftigung in Kirche und Diakonie ist der Austritt aus der evangelischen oder einer ACK-Kirche, § 3 Abs. 3.

§ 4 der Richtlinie Kirchliche Anforderung während des Arbeitsverhältnisses

§ 4 enthält Regelungen zu den Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses. Diese ergeben sich aus dem Leitbild der Dienst- und Auftragsgemeinschaft, die auch die nicht-evangelischen Mitarbeitenden umfasst.

Hier findet eine Differenzierung zwischen nicht-evangelischen und nicht-christlichen Mitarbeitenden statt, wobei den nicht-evangelischen Mitarbeitenden auferlegt wird, dass sie für die evangelische Prägung „eintreten“, nicht-christliche Mitarbeitende haben diese Prägung zu „achten“.

§ 5 der Richtlinie Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Befugnisse, die der Dienststellenleitung in Absatz 1 eingeräumt werden, stehen in engem Zusammenhang mit deren Aufgabe zur Gewährleistung der evangelischen Identität der Einrichtung, § 2 Abs. 2, und der diesbezüglichen Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, § 2 Abs. 3. Die Abfolge der in den Sätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen entspricht sowohl dieser Fürsorgepflicht als auch dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der besonders bei Kündigungen zur Geltung kommt.

Das in Absatz 2 aufgeführte Kündigungsrecht für Fall des Kirchenaustritts während eines Arbeitsverhältnisses korreliert den diesbezüglichen Beschränkungen für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses in § 3 Abs. 5. Grundlage ist in beiden Fällen eine bewusste Entscheidung gegen die Kirche. Bei entsprechenden Maßnahmen in den Fällen des Absatz 2 Satz 3 sind aus dem arbeitsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Regel die in Absatz 1 Satz 3 aufgeführten Eskalationsstufen zu beachten.

Übertragung auf die Evangelische Kirche im Rheinland

Die Neufassung der Richtlinie für den Bereich der EKD stellt einen Kompromiss dar, der sehr viele Anforderungen miteinander vereint. Das ist zum einen das Bestreben - nicht zuletzt aus staatskirchenrechtlichen Erwägungen - weitestgehend an der bisherigen Regelungssystematik festzuhalten. Dagegen stehen die Tendenzen, die auf Öffnung ausgerichtet sind, und dies aus unterschiedlichen Motiven tun, die sich überlagern können, dies aber nicht müssen: das ist zum einen die Gewinnung von geeigneten Mitarbeitenden in einer zunehmend säkularisierten Gesellschaft, zum anderen der beschriebene bewusste theologische Prozess, der den Gedanken der Interkulturellen Öffnung umsetzt. Unabhängig von der Motivlage sind die Vorstellungen davon, wie weit die Öffnung gehen kann, sehr unterschiedlich.

Aus der Zusammenschau dieser Prämissen ist es deshalb richtig, dass die Richtlinie am Grundsatz der Mitgliedschaft in der evangelischen Kirche festhält. Nur so lassen sich überhaupt Konfessionserfordernisse kirchenrechtlich rechtfertigen. Das gilt auch für die Übertragung dieser Grundsätze in Regelungen der Evangelischen Kirche im Rheinland, auch hier wird am Grundsatz - und damit auch an der grundlegenden Bestimmung in Art. 66 Abs. 2

der Kirchenordnung - festgehalten, die Ausnahmen sind aus staatskirchenrechtlichen Gründen ausdrücklich zu benennen und theologisch differenziert zu begründen. Das ist möglich und erforderlich, unabhängig davon, wie umfassend diese Ausnahmen sind. Diese Ausnahmen sind bezogen auf die Auftragserfüllung theologisch zu begründen. Auch hier ist der Ansatz der Richtlinie, dies mit dem Verweis auf den kirchlichen Auftrag zu tun, richtig und bei der Umsetzung in rheinische Vorschriften zu beachten.

Für die Evangelische Kirche im Rheinland ergibt sich dabei die Besonderheit, dass sich theologisch begründete Feststellungen nur sehr begrenzt auf landeskirchlicher Ebene treffen lassen. Dem presbyterial-synodalen Prinzip ist wesenseigen, dass sich das theologische Profil und Gesamtkonzept in den Gemeinden ableitet, Art. 6 der Kirchenordnung. Daraus ist eine Gesamtkonzeption gemeindlicher Aufgaben zu entwickeln, Art. 7 Absatz 4 KO.

Konsequent ergeben sich dann auch die Regelungen über die konfessionellen Anforderungen aus dem theologischen Profil und Gesamtkonzept der Gemeinden und sonstigen Anstellungskörperschaften. Aus diesem Grund ist die Neuregelung so angelegt, dass es wesentlich von der Konzeption der Dienststelle abhängt, in welchem Umfang von den Spielräumen, die die Richtlinie des Rates der EKD lässt, Gebrauch gemacht wird,

Das kann zu dem Ergebnis führen, dass es Gemeinden und Kirchenkreise gibt, die ein engeres Verständnis von den konfessionellen Anforderungen an die berufliche Mitarbeit entwickeln und solche Dienststellen, die eine weitergehende Öffnung anstreben. Beides bedarf der auf die Dienststelle bezogenen ausdifferenzierten theologischen Grundlegung.

Aus diesem Grunde ist das hier vorgelegte Mitarbeitendengesetz so angelegt, dass Grundlage für Entscheidungen über konfessionelle Anforderungen an die berufliche Mitarbeit die theologische Grundkonzeption der Dienststelle, z.B. Gemeindekonzepion, ist, § 2. Entsprechend wird auch in Hinblick auf die Einzeltatbestände darauf verwiesen.

Ausgestaltung des Mitarbeitendengesetzes - MitarbG

Die beschriebenen Grundsätze sind in dem hier vorgelegten Mitarbeitendengesetz wie folgt ausgestaltet:

Geltungsbereich, § 1

In Absatz 1 erfolgt die Übernahme der EKD-Richtlinie für die Körperschaften der Evangelischen Kirche im Rheinland.

Die Regelungen dieses Gesetzes gelten für Arbeitsverhältnisse, nicht für die ehrenamtliche Tätigkeit.

Absatz 2

Für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse ist die Zugehörigkeit zur Evangelischen Kirche zwingende Voraussetzung, das gilt auch für Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte, § 8 Abs. 2 Nr. 1 KBG.EKD

Absatz 3

Satz 1 enthält den Hinweis auf die Vorschriften des Kirchenmitgliedschaftsrechts.

Satz 2 stellt dem Kirchen gleich, die der Evangelischen Kirche im Rheinland in Kirchengemeinschaft verbunden sind. Es sind dies zum einen die Signatorkirchen der Leuenberger Konkordie, die die Kirchengemeinschaft zwischen den lutherischen, reformierten und den aus ihnen hervorgegangenen unierten Kirchen sowie den ihnen verwandten vorreformatorischen Kirchen der Waldenser und der Böhmisches Brüder ermöglicht, heute Gemeinschaft Evangelischer Kirchen in Europa (GEKE). Dazu kommen aber noch die Kirchen, die darüber hinaus der Evangelischen Kirche im Rheinland in Kirchengemeinschaft verbunden sind, wie beispielsweise die United Church of Christ (UCC).

Grundlagen des kirchlichen Dienstes, § 2

§ 2 des Gesetzes dient der Umsetzung von § 2 der Richtlinie in der EKIR. Für die EKIR gilt, dass die beschriebene Zuordnung, dass das kirchliche Profil und damit auch die Frage der Auftragserfüllung in der Evangelische Kirche nicht zentral festgelegt sondern auf der Grundlage des Grundartikels und den übrigen Bestimmungen, besonders Artt. 1 und 2 der Kirchenordnung in den Gemeinden und anderen Körperschaften ausgestaltet wird, Art. 6 KO. Maßgeblich ist deshalb hier die Grundkonzeption der jeweiligen kirchlichen Körperschaft. Bezogen auf die Kirchengemeinde steht diese Grundkonzeption in Zusammenhang mit der Gemeindekonzeption gemäß Art. 7 Abs. 4 KO.

§ 2 Satz 2 des hier vorgelegten Gesetzes legt konsequent fest, dass diese Grundkonzeption der kirchlichen Körperschaft auch die Grundlage für Einstellungsentscheidungen ist.

Das wird bezogen auf nicht-evangelische Bewerberinnen und Bewerber in § 3 Abs. 3 näher geregelt.

Die Grundkonzeption kann auch Einschränkungen für die Einstellung von nicht-evangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern enthalten, die sich auf bestimmte Tätigkeiten und den zahlenmäßigen Umfang ihrer Beschäftigung beziehen. Das hat zur Folge, dass eine Einstellungsentscheidung der Dienststelle für eine oder einen nicht-evangelische Mitarbeiterin oder einen nicht-evangelischen Mitarbeiter nicht zu einem gebundenen Anspruch in einem vergleichbaren Fall bei einer späteren Einstellung führen muss.

Textbausteine für Grundkonzeptionen in diesem Sinne sind als Anhang am Schluss dieser Begründung vor den Anlagen beigefügt.

Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, § 3

In § 3 werden die Voraussetzungen für die Beschäftigung nicht-evangelischer Mitarbeitender auf Grundlage von § 3 der EKD-Richtlinie prä-

zisiert. Das gilt besonders für die Tätigkeiten im Bereich der Offenen Jugendarbeit und der Bildung, für die eine Beschäftigung nicht-evangelischer Mitarbeitender nach bis jetzt geltendem Recht noch nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich ist.

§ 3 Abs. 1

§ 3 Abs. 1 ermöglicht die Beschäftigung von Menschen die einer ACK- oder vergleichbaren Kirche angehören.

Das wird in diesen Tätigkeiten leichter bei Menschen möglich sein, die - auch durch ihre Kirchenmitgliedschaft dokumentiert - ein Glaubensverständnis einbringen, das in vielen Dingen dem evangelischen Ansatz entspricht. Das auch deshalb, weil bei diesen Tätigkeiten bei allen Öffnungstendenzen ein enger Bezug zum Verkündigungsgeschehen verbleibt, was eine christliche Grundhaltung der dort Tätigen grundsätzlich nahelegt.

Die Erstreckung auf die Gastmitglieder der ACK und Kirchen aus dem Internationalen Kirchenkonvent (Rheinland-Westfalen) setzt die bisherige Regelung fort, die Erstreckung auf die Mitgliedskirchen der Vereinigung Evangelischer Freikirchen folgt der EKD-Richtlinie.

a) Einrichtungen, die gemeinsam mit anderen christlichen Kirchen verantwortet werden

Diese Öffnung besteht bereits jetzt im bisherigen Mitarbeitendenausnahmegesetz. Ein Anwendungsfall ist die mit einer katholischen Körperschaft betriebene gemeinsame Telefonseelsorge.

b) und c)

Dienststellenleitung und kirchliche Verwaltung

Die EKD-Richtlinie sieht eine Öffnung für Aufgaben der Dienststellenleitung vor. Diese Öffnung wird konsequent auch auf Tätigkeiten in der Verwaltung der kirchlichen Körperschaften erstreckt. In beiden Fällen können auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt werden, die einer ACK- oder vergleichbaren Kirche angehören.

d) und e) Offene Jugendarbeit und vergleichbare Tätigkeiten in der Senioren-, Frauen- und Männerarbeit

Wegen der traditionellen Zuordnung zum engeren Verkündigungsverständnis hat es in der bis jetzt geltenden Regelung im Bereich der Jugendarbeit keine Öffnungsmöglichkeiten gegeben. Gerade im Bereich der exemplarisch genannten Offenen Jugendarbeit im Sinne von §§ 11 ff. SGB VIII. bewegt sich der kirchliche Beitrag aber auf einem Feld, in dem auch andere Träger tätig sind. Das gilt auch für vergleichbare Tätigkeiten in der Arbeit mit Senioren (Begegnungsstätten für alte Menschen), Frauen und Männerarbeit. Kriterien können entsprechend der Offenen Jugendarbeit die öffentliche Fi-

nanzierung aber auch ein Adressatenkreis und Tätigkeitsbereiche sein, die über den rein kirchlichen Bereich hinausgehen.

Eine ähnliche Differenzierung erfolgt für die Bildungsarbeit, in der traditionell für alle Tätigkeiten von der katechetischen Arbeit bis hin zu kirchlichen Schulen und Kindertagesstätten der Grundsatz der Kirchenmitgliedschaft gegolten hat. Entsprechend der Begründung der EKD-Richtlinie gilt das strenge Konfessionserfordernis nur für Tätigkeiten, für die prägend ist, dass sie „im katechetischen Sinn Inhalte des Glaubens vermitteln - wie im Konfirmandenunterricht. Für die anderen Bereiche wie kirchliche Schulen, Kindertagesstätten, Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung nach dem Weiterbildungsgesetz, mithin in Handlungsfeldern, in denen nicht nur kirchliche Träger tätig sind, wird eine Öffnung vorgenommen.

f) Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in C-Stellen

Die hiesige Öffnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in C-Stellen entspricht der bereits bestehenden Fassung von § 8 des rheinischen Ausführungsgesetzes zum Kirchenmusikgesetz.

§ 3 Abs. 2 Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keiner ACK-Kirche angehören im Bereich der Offenen Jugendarbeit und im Bildungsbereich, Interkulturelle Öffnung

Hier wird eine weitere Öffnung – über ACK- und vergleichbare Kirchen hinaus- in der Offenen Jugendarbeit und vergleichbaren Tätigkeiten eröffnet.

In Fortentwicklung der bereits auf eine Öffnung hinzielenden Regelungen in § 4 des bisherigen MitarbAusnG ist dies zum einen die Beschäftigung in Einrichtungen oder Teilen, in denen überwiegend Personen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören. Dabei ist der Begriff des „Teils“ einer Einrichtung nicht im Sinne des Dienststellenteils gem. § 3 Abs. 2 MVG-EKD zu verstehen. Ausreichend ist ein fachlicher Teilbereich wie beispielsweise die Erteilung von Religionsunterricht an einer kirchlichen Schule für Schüler, die keiner ACK- oder vergleichbaren Kirche angehören.

Im Gegensatz zu der Regelung in § 4 Abs. 1 Satz 2 des bisherigen Mit-AusnG findet auch keine Beschränkung auf nachgeordnete Tätigkeiten mehr statt, die Gruppenleitung in einem Kindergarten kann übertragen werden, nicht dagegen die Einrichtungsleitung, vgl. § 3 Abs. 1 b).

Darüber hinaus wird die Beschäftigung im Rahmen einer aus der theologischen Grundkonzeption folgenden interkulturellen Öffnung möglich. Der Tatbestand folgt dem Prozess Interkulturelle Öffnung innerhalb der EKIR. Zu diesem Zweck ist mit § 6 hinaus bereits 2014 eine „Experimentierklausel“ in das bisherige MitarbAusnG aufgenommen worden, die in Projekten der Interkulturellen Öffnung eine befristete Beschäftigung ermöglicht, die über die bisher allein zugelassenen Hilfstätigkeiten hinausgeht.

Interkulturelle Öffnung

Hintergrund ist eine geänderte Zusammensetzung der Bevölkerung, die ihre Grundlage in Säkularisierungstendenzen und in einer verstärkten Zuwanderung hat. Dadurch haben viele kirchliche und diakonische Angebote ihren Adressatenkreis auf Menschen erweitert, die aus einem anderen kulturellen und religiösen Kontext kommen: in kirchlichen Krankenhäusern werden schon seit langem katholische Menschen behandelt, das Angebot von kirchlichen Kindertagesstätten und Schulen wird auch von muslimischen und von Menschen genutzt, die keiner Religionsgemeinschaft angehören – und wahrscheinlich auf andere Weise niemals in Kontakt zu kirchlichen Einrichtungen treten würden. Und es gibt kirchlich getragene Angebote der Offenen Jugendarbeit speziell für Flüchtlinge. Spielen somit beim Adressatenkreis kirchlicher Tätigkeiten Konfessionserfordernisse in vielen Fällen keine Rolle mehr, erwächst daraus die Frage, ob Kirche dann nicht nur als „Kirche für andere“ sondern als „Kirche mit anderen“ tätig wird. In bestimmten Bereichen der benannten Betätigungen ist dies schon aus rein praktischen Gründen unausweichlich. Da steht heute nicht nur wie 1999 - Schaffung von § 4 MitarbAusnG - die Notwendigkeit, dass bei einer evangelischen Kindertagesstätte eine Person gebraucht wird, die mit den türkischen Kindern reden kann - und deshalb in der Regel muslimisch ist. Will man heute eine funktionierende offene Jugendarbeit mit Flüchtlingskindern aufbauen, braucht man dazu allein schon um die Eltern dafür zu gewinnen, Mitarbeitende, die aufgrund ihres eigenen Migrationshintergrundes das Vertrauen der betreffenden Jugendlichen und ihrer Eltern gewinnen können. Für diesen Zweck reicht keine Ansprechpartnerin oder kein Ansprechpartner aus, die oder der entsprechend der bisher geltenden Regelung erkennbar nur untergeordnete Funktionen wie die Zweitkraft im Kindergarten hat. Gerade im beschriebenen Fall muss das pädagogische Konzept auf den Adressatenkreis ausgerichtet sein und auch von Personen getragen werden, die glaubhaft umsetzen.

Aus diesem Grunde nimmt § 3 Abs. 2 die Grundtatbestände aus dem MitarbAusnahmeG auf, erweitert diese aber. Bezüglich der Einrichtungen, in denen in einem erheblichen Umfang Personen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören, ist die Beschäftigung nicht mehr wie in § 4 MitarbAusnG auf Hilfstätigkeiten beschränkt, nicht möglich bleibt allerdings die Übertragung der Einrichtungsleitung, § 3 Abs. 1 b). Und die Beschäftigung im Zusammenhang mit der Interkulturellen Öffnung ist nicht mehr wie gem. §§ 6 ff. MitarbAusnG auf befristete Arbeitsverträge im Rahmen von befristeten Projekten beschränkt. Die Beschäftigung, die „der Interkulturellen Öffnung dient“, umfasst Tätigkeiten, die der Einübung und Gestaltung des Zusammenlebens in einer zunehmend multikulturellen Gesellschaft dienen. Das gilt besonders aber nicht ausschließlich dann, wenn es dabei auch um die Rolle von Religion und Kirche in der multikulturellen Gesellschaft geht.

Umsetzung der Grundkonzeption, § 3 Abs. 3

Diese Öffnung erfolgt aber nicht beliebig, vielmehr muss sie der theologischen Grundkonzeption der kirchlichen Körperschaft dienen. Das entspricht sowohl der Vorgabe der EKD-Richtlinie, dass Entscheidungen in diesem Bereich auf die Erfüllung des kirchlichen Auftrages ausgerichtet sein müssen, als auch dem presbyterial-synodal geprägten Ordnungsprinzip der Evangelischen Kirche im Rheinland. Die Grundkonzeption, die auf die Aufgabenerfüllung ausgerichtet ist, Art. 7 Abs. 4 KO, muss sich auch mit der Frage beschäftigen, in welcher Weise die Dienststelle in Handlungsfeldern, in denen nicht nur kirchliche Träger tätig sind, den Verkündigungsauftrag in ihre Arbeit einbringt und wie nicht evangelische Menschen daran beteiligt werden können.

Das gilt für alle Fälle der Beschäftigung von nicht-evangelischen Mitarbeitenden, in besonderer Weise aber für die in Absatz 1 d) und e) und Abs. 2 genannten Tätigkeiten. Diese gesteigerte Form der Einbettung in das theologische Gesamtkonzept ist notwendig, weil die Beteiligung von nicht evangelischen Menschen in Bereichen, die - schon an ihrer traditionellen Zuordnung erkennbar - einen engen Bezug zum Verkündigungsbereich aufweisen, zwangsläufig Auswirkungen auf die Ausgestaltung dieser Arbeit haben, Auswirkungen, die gewollt sein können, über die sich aber die Einkörperschaft im Vorfeld Gedanken gemacht haben muss. Dies gilt auch deshalb, weil aufgrund des Wegfalls der Beschränkung auf befristete Beschäftigungen in der Regel dauerhafte Arbeitsverhältnisse geschaffen werden. Deshalb wird die Grundkonzeption auch Aussagen darüber enthalten, wie und in welchem Umfang Mitarbeitende, die keiner Kirche angehören, in diese Arbeit einzubeziehen sind.

Das wird in diesen Tätigkeiten leichter bei Menschen möglich sein, die – auch durch ihre Kirchenmitgliedschaft dokumentiert - ein Glaubensverständnis einbringen, das in vielen Dingen dem evangelischen Ansatz entspricht. Das auch deshalb, weil bei diesen Tätigkeiten bei allen Öffnungstendenzen ein enger Bezug zum Verkündigungsgeschehen verbleibt, was eine christliche Grundhaltung der dort Tätigen grundsätzlich nahelegt.

Das gilt auch für die über die Regelung erfolgte weitere Öffnung für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker in C-Stellen, die der bereits bestehenden Fassung von § 8 des rheinischen Ausführungsgesetzes zum Kirchenmusikgesetz entspricht.

Trotzdem ist es in der Grundkonzeption darzulegen.

In besonderer Weise gilt dies aber in den Fällen nach Absatz 2, wo es um die Beschäftigung von Menschen geht, die auch keiner ACK- oder vergleichbaren Kirche angehören. Hier sollte aus dem Grundkonzept der oben skizzierte Grundsatz „Kirche für andere mit anderen“ bzw. die Zielsetzung „Interkulturelle Öffnung“ hervorgehen.

Dies auch deshalb, um stets vor Augen zu haben, dass sich hier für die Dienststellenleitung die Aufgabe der Gestaltung der Dienststellen entsprechend ihrer evangelischen Identität auf der Grundlage dieser Konzeption, § 2 Abs. 2 der Richtlinie, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen, § 2 Abs. 3 der Richtlinie, in besonderer Weise stellt.

§ 3 Absatz 4 Beschäftigung im Rahmen einer Ausbildung und Einrichtungen, die gemeinsam mit anderen christlichen Kirchen betrieben werden

Die Regelung entspricht § 2 Abs. 2 Satz 1 des bisherigen MitarbAusnG. Für die Beschäftigung im Rahmen einer staatlich geregelten Ausbildung gilt dies aus allgemeinen Voraussetzungen.

Nicht aufrechterhalten wird dagegen die Regelung entsprechend § 2 Abs. 2 b des bisherigen MitarbAusnG, nach der in den unteren Entgeltgruppen ganz von konfessionellen Voraussetzungen abgesehen werden kann. Diese Regelung, die sich schwer mit dem Leitbild einer Dienst- und Auftragsgemeinschaft, die alle Mitarbeitende umfasst, verbinden lässt, ist aufgrund von § 3 Abs. 3 Satz 1 des vorliegenden Gesetzes ohnehin weitestgehend obsolet.

§ 3 Abs. 5 Keine Einstellung bei erfolgtem Kirchenaustritt

Nach § 3 Abs. 3 der Richtlinie ist eine Einstellung nach Austritt aus der evangelischen, einer ACK- oder vergleichbaren Kirche nicht möglich. Grundlage ist, dass einem solchen Austritt eine bewusste Entscheidung der betreffenden Person gegen die Kirche zugrunde liegt. Das ist dann der Fall, wenn die Entscheidung religionsmündig getroffen worden ist. Anders liegt es, wenn der Austritt auf einer Entscheidung der Eltern oder vergleichbarer Personen vor Eintritt der Religionsmündigkeit des Kindes beruht und deshalb in der Regel in Zusammenhang mit deren Kirchenaustritt steht, insofern wird die Richtlinie modifiziert.

Die bloße Nichtmitgliedschaft in einer Religionsgemeinschaft ist dagegen kein Hinderungsgrund, weil sie aufgrund der traditionellen Aufnahme in die Kirche über die Kindtaufe in der Regel nicht auf einer bewussten Entscheidung der betreffenden Person gegen die Kirche beruht.

§ 4 Anzeige- und Genehmigungserfordernisse

Das bisherige MitarbAusnG sah in § 1 Abs. 2 eine umfassende Genehmigungspflicht für die Einstellung nichtevangelischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. An deren Stelle tritt in der Neufassung die Anzeigepflicht

Das hier vorgelegte Mitarbeitendengesetz sieht eine Genehmigungspflicht für den Fall der Einstellung nicht-evangelischer Mitarbeitender nicht vor. Das folgt zum einem dem Prozess „Leichtes Gepäck“, nach dem aufsichtliche Anzeige- und Genehmigungserfordernisse auf die Fälle zu beschränken ist,

in denen das zwingend geboten ist. Daraus folgen für arbeitsrechtliche Genehmigungen Einschränkungen auch deshalb, weil über das Verwaltungsstrukturgesetz gewährleistet ist, dass auch im Personalbereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der erforderlichen Expertise tätig sind. Für die hier gegenständlichen Fälle der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht der evangelischen Kirche angehören kommt hinzu, dass der notwendige Rückbezug zur Grundkonzeption gem. § 2 den Maßstab liefert.

Da die Grundkonzeption so die entscheidende Weichenstellung für das Ob, den Umfang und das Wie der Beschäftigung nicht-evangelischer Mitarbeitenden ist, und die darauf aufbauenden Entscheidungen eine erhebliche Bindungswirkung haben – es entstehenden dadurch ggfs. langfristige Arbeitsverhältnisse –, wird für die Grundkonzeptionen von Kirchengemeinden und Verbänden, denen kein Kirchenkreis angehört, die Genehmigung durch den Kreissynodalvorstand vorgesehen.

Die darüber hinaus in Absatz 2 normierte Anzeigepflicht an das Landeskirchenamt dient der Bestandserhebung.

C

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN

Keine

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Ausschuss für Kirchenordnung und Rechtsfragen (II) - federführend-, den Theologischen Ausschuss (I), den Ausschuss für öffentliche Verantwortung (III), den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) und den Ausschuss für Erziehung und Bildung (V)

Anhang – zu § 2:

„Textbausteine“ für eine Grundkonzeption Im Sinne von § 2 Mitarbeitenden-Gesetz:

Vorbemerkung:

An die Grundkonzeption sollten insgesamt keine allzu großen Anforderungen gestellt werden. Entscheidend ist, dass daraus hervorgeht, dass sich die Anstellungskörperschaft unabhängig vom konkreten Personalfall die Beschäftigung von nicht-evangelischen Menschen vorstellen kann und ggfs. in welchem Umfang dies geschehen soll.

- Als Grundlage für die Beschäftigung nicht-evangelischer Menschen

„Die Evangelische Kirchengemeinde Weilerswist betreibt ihre Kindergärten zum Zwecke der evangelischen Kindererziehung. Dieses Angebot richtet im Sinne unserer ökumenischen Ausrichtung an alle Kinder unabhängig davon, welcher Kirche sie angehören. Im Sinne unserer ökumenischen Ausrichtung kann diese Arbeit auch von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen, die Mitglied einer ACK- oder vergleichbaren Kirche sind.“

- Als Grundlage für die Beschäftigung nicht-evangelischer und in einem bestimmten Umfang auch nicht-christlicher Menschen

Umfassender sollte die Grundkonzeption wegen der zusätzlichen Anforderungen in § 3 Abs. 2 des Gesetzes in den Fällen sein, in denen es auch um die Beschäftigung von Menschen geht, die keiner ACK- oder vergleichbaren Kirche angehören. Folgende Elemente sollten hier enthalten sein:

„Die Evangelische Kirchengemeinde Lutherrot betreibt ihren Kindergarten im Stadtteil Oberrot zum Zwecke der evangelischen Kindererziehung. Diese Aufgabe gilt zunächst evangelischen Kindern. Die Zusammensetzung der Bevölkerung in Oberrot mit vielen Menschen mit Migrationshintergrund führt dazu, dass sich unser Kindergartenangebot auch in großem Umfang an nicht-christliche, besonders muslimische Kinder richtet. Diese Notwendigkeit hat sich durch die große Zahl von Flüchtlingen noch verstärkt. Die Evangelische Kirchengemeinde Lutherrot sieht es im Rahmen ihres diakonischen Auftrages als ihre Aufgabe an, zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beizutragen. Das geschieht auch in der Kindergartenarbeit und prägt die Ausgestaltung der evangelischen Kindererziehung besonders dann wenn die Kinder aus einem anderen kulturellen und religiösen Hintergrund kommen. Diese Arbeit kann nur gelingen, wenn daran auch Menschen mitwirken, die diesen anderen kulturellen und religiösen Hintergrund aus eigener Erfahrung kennen und verinnerlichen. Im Sinne des Grundsatzes, dass „Kirche für andere“ auch „Kirche mit anderen“ ist, ist es möglich, evangelische Kindererziehung auch mit nicht-evangelischen und nicht-christlichen

Menschen durchzuführen. Für die erzieherische Arbeit in unserem Kindergarten können deshalb nicht-evangelische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter / bis zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden, die oder der keiner christlichen Kirche angehört / angehören.“

Die Richtlinie des Rates der EKD:

Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie

Vom ...

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund von Artikel 9 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland die Richtlinie vom 1. Juli 2005 (ABI. EKD 2005 S. 413) geändert und wie folgt neu gefasst:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinie regelt kirchliche Anforderungen an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. (2) Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.

(2) Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, die Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sind, können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

§ 2 Grundlagen des kirchlichen Dienstes

(1) Der Dienst der Kirche ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. (2) Alle Frauen und Männer, die in Anstellungsverhältnissen in Kirche und Diakonie tätig sind, tragen dazu bei, dass dieser Auftrag erfüllt werden kann. (3) Dieser Auftrag ist die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. (4) Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

(2) (1) Die kirchlichen und diakonischen Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen gemäß ihrer evangelischen Identität zu gestalten. (2) Sie tragen Verantwortung für die evangelische Prägung in den Arbeitsvollzügen, den geistlichen Angeboten und der Organisation ihrer Dienststelle oder Einrichtung.

(3) (1) Die Anstellungsträger haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den christlichen Grundsätzen ihrer Arbeit vertraut zu machen. (2) Sie fördern

die Fort- und Weiterbildung zu Themen des Glaubens und des christlichen Menschenbildes.

§ 3

Kirchliche Anforderungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. 2Die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie setzt grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Kirche voraus, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist. 3Dies gilt uneingeschränkt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen Aufgaben der Verkündigung, der Seelsorge und der evangelischen Bildung übertragen sind.

(2) 1Für Aufgaben der Dienststellenleitung können auch Personen eingestellt werden, die Glieder einer christlichen Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Die Gliedkirchen können Satz 1 auf andere christliche Kirchen, die in ihrem Bereich zur Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen gehören, entsprechend anwenden. 3Sofern es nach Art der Aufgabe unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfelds vertretbar und mit der Erfüllung des kirchlichen Auftrags vereinbar ist, können für alle übrigen Aufgaben auch Personen eingestellt werden, die keiner christlichen Kirche angehören.

(3) Für eine Einstellung in den Dienst der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt grundsätzlich nicht in Betracht, wer aus der evangelischen Kirche, aus einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen zu erwerben.

§ 4

Kirchliche Anforderungen während des Arbeitsverhältnisses

(1) 1Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten. 3Christinnen und Christen haben für die evangelische Prägung der Dienststelle oder Einrichtung einzutreten. 4Nicht-Christinnen und Nicht-Christen haben die evangelische Prägung zu achten.

(2) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die glaubwürdige Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird.

§ 5 Verstöße gegen kirchliche Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(1) 1Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im kirchlichen oder diakonischen Dienst nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise (z. B. Versetzung, Abmahnung, ordentliche Kündigung) behoben werden kann.

(2) 1Für den weiteren Dienst in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie kommt nicht in Betracht, wer während des Arbeitsverhältnisses aus der evangelischen Kirche ausgetreten ist, ohne die Mitgliedschaft in einer anderen Kirche zu erwerben, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen angehört. 2Gleiches gilt für den Austritt aus einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen. 3Für den weiteren Dienst kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

§ 6 Gliedkirchliche Bestimmungen

Soweit Anforderungen in gliedkirchlichen Regelungen für besondere Berufsgruppen über die Anforderungen dieser Richtlinie hinausgehen, bleiben sie unberührt.

§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. am 1. Januar 2017 in Kraft

Das bisherige MitarbAusnG.

Kirchengesetz über die ausnahmsweise Einstellung von Mitarbeitenden, die nicht der evangelischen Kirche angehören (Mitarbeitenden-Ausnahme-Gesetz – MitarbAusnG)

Vom 13. Januar 1999

(KABl. S. 66) geändert durch Kirchengesetze vom 15. Januar 2004 (KABl. S. 112),
13. Januar 2005 (KABl. S. 105) 15. Januar 2009 (KABl. S. 92) und 21. Januar
2014 (KABl. S. 76)

Aufgrund von Artikel 90 Absatz 2 der Kirchenordnung hat die Landessynode der Evangelischen Kirche im Rheinland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

§ 1 Grundsätzliche Bestimmungen

(1) Bewerberinnen und Bewerber, die nicht der evangelischen Kirche angehören, können nur nach Maßgabe dieses Gesetzes eingestellt werden.

(2) Beschlüsse über die Einstellung bedürfen der Genehmigung des Kreissynodalarvorstandes, bei Kirchenkreisen sowie bei Zusammenschlüssen und Verbänden nach dem Verbandsgesetz, an denen mindestens ein Kirchenkreis beteiligt ist, der Genehmigung der Kirchenleitung. Die Genehmigung kann mit Auflagen und Einschränkungen versehen werden.

(3) Die Bestimmungen des Kirchenbeamtenrechts bleiben unberührt.

(4) Die Kirchenmitgliedschaft richtet sich nach den Bestimmungen des Kirchenmitgliedschaftsrechtes. Sie kann auch zu einer evangelischen Kirche im Ausland bestehen.

§ 2 Sachliche Voraussetzungen

(1) Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht der evangelischen Kirche angehören, ist ausnahmsweise möglich, wenn keine geeigneten evangelischen Bewerberinnen oder Bewerber gefunden werden können und die Einstellung zur Erfüllung des Auftrages notwendig ist.

(2) Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern ist auch ohne die Voraussetzung des Absatzes 1 möglich

a. für die Dauer einer staatlich geregelten Ausbildung,

b. für Tätigkeiten der Entgeltgruppen 1,1 a, 1 b und 2 BAT-KF,

c. in Einrichtungen, die gemeinsam mit anderen christlichen Kirchen betrieben werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber einer der beteiligten Kirchen angehört.

(3) Die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht der evangelischen Kirche angehören, ist nicht möglich für den Dienst der Verkündigung und Seelsorge, in der Leitung kirchlicher Einrichtungen sowie im Dienst der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dies gilt auch für die Beauftragung mit solchen Aufgaben nach der Einstellung. Ausnahmen hiervon sind nur in besonders begründeten Einzelfällen möglich.

§ 3 Persönliche Voraussetzungen

(1) Bewerberinnen und Bewerber, die nicht der evangelischen Kirche angehören, können nur dann eingestellt werden, wenn sie Mitglied einer Kirche sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört oder deren Gastmitglied ist oder die dem Internationalen Kirchen-Konvent (Rheinland-Westfalen) angehören. § 4 bleibt unberührt.

(2) Vor der Einstellung ist zu klären, dass die Bewerberin oder der Bewerber dem im Arbeitsvertrag und der Dienstanweisung festgehaltenen Auftrag zustimmt und in der Wahrnehmung des Dienstes dem Gesamtauftrag der evangelischen Kirche nicht zuwiderhandeln wird. Hierüber ist eine schriftliche Erklärung abzugeben.

§ 4 Ausnahmen in besonderen Fällen

(1) In einer Einrichtung oder Teilen davon, in denen in einem erheblichem Umfang Personen betreut werden, die keiner christlichen Kirche angehören, können abweichend von den §§ 2 und 3 auch Bewerberinnen oder Bewerber eingestellt werden, die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 nicht erfüllen, wenn ein Gesamtkonzept vorliegt, das den Verkündigungsauftrag der Kirche gewährleistet.

Sie können nicht mit Leitungsaufgaben einschließlich der Gruppenleitung in Tageseinrichtungen für Kinder beauftragt werden.

(2) § 3 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) Die Einstellung von Bewerberinnen oder Bewerbern, die aus der evangelischen Kirche oder einer anderen christlichen Kirche ausgetreten sind, ist nicht möglich.

§ 5 Weitere Ausnahmen

Die ausnahmsweise Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 nicht erfüllen, ist auch möglich bei Arbeitsverhältnissen, die überwiegend der Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters dienen sowie in den Fällen von § 2 Abs. 2 Buchstaben a und b. § 3 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 6 Erprobungsmaßnahmen zur Interkulturellen Öffnung

(1) In Projekten zur Interkulturellen Öffnung können abweichend von den §§ 2 und 3 auch Bewerberinnen und Bewerber befristet für die Dauer der Maßnahme eingestellt werden, die die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 nicht erfüllen, wenn ihre Mitarbeit aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse zur Durchführung des Projektes unentbehrlich ist und ein Gesamtkonzept vorliegt, das den Verkündigungsauftrag der Kirche gewährleistet. Sie können nicht mit Leitungsaufgaben beauftragt werden.

(2) § 3 Abs. 2 bleibt unberührt.

(3) § 4 Abs. 3 gilt entsprechend.

§ 7 Inkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Ausnahmen von dem Erfordernis der Zugehörigkeit zur Kirche bei der Einstellung von Mitarbeitern vom 16. Januar 1976 (KABl. S. 21) außer Kraft.

(3) § 6 dient der Erprobung und tritt am 31. Dezember 2017 außer Kraft. Innerhalb des Geltungszeitraumes abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse können mit Wirkung bis zum 31. Dezember 2018 gelten.